

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Полоцкий государственный университет»

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ:
МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей
II Международной научно-практической конференции,
посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 7–8 июня 2018 г.)

Новополоцк
Полоцкий государственный университет
2018

Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты
[Электронный ресурс] : электронный сборник статей II международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета, Новополоцк, 7–8 июня 2018 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2018. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Впервые материалы конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» были изданы в 2012 году (печатное издание).

Рассмотрены демографические и миграционные процессы в контексте устойчивого развития экономики; обозначены теоретические основы, практические аспекты управления человеческими ресурсами; выявлены и систематизированы драйверы инклюзивного экономического роста в Беларуси и за рубежом; раскрыты актуальные финансовые и экономические аспекты развития отраслей; приведены актуальные проблемы и тенденции развития логистики на современном этапе; отражены современные тенденции совершенствования финансово-кредитного механизма; освещены актуальные проблемы учета, анализа, аудита в контексте устойчивого развития национальных и зарубежных экономических систем; представлены новейшие научные исследования различных аспектов функционирования современных коммуникативных технологий.

Для научных работников, докторантов, аспирантов, действующих практиков и студентов учреждений высшего образования, изучающих экономические дисциплины.

Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3061815625 от 23.05.2018.

Компьютерный дизайн М. С. Мухоморовой
Технический редактор А. Э. Цибульская.
Компьютерная верстка Т. А. Дарьяновой.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь
тел. 8 (0214) 53 05 72, e-mail: a.lavrinenko@psu.by

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СИСТЕМЕ СТРАХОВАНИЯ: СОВРЕМЕННЫЙ ЭТАП РАЗВИТИЯ

*Е.П. Фурс, магистрант, директор представительства РУП «Белгосстрах»
по г. Новополоцку, Республика Беларусь*

На протяжении многих лет «Белгосстрах» занимает лидирующие позиции на страховом рынке Беларуси. Региональная сеть Белгосстраха включает 8 филиалов и 118 представительств по всей республике. Кроме того, страховые услуги Белгосстраха по действующим договорам поручения оказывают Беларусбанк, Белагропромбанк, Белинвестбанк, БПС-Сбербанк, Белвнешэкономбанк, БАМАП, Белпочта и Белтелеком. Таким образом, действующая сеть продаж страховых услуг Белгосстраха превышает более 5 000 точек продаж по всей территории страны, ряд из которых работает круглосуточно [1].

Работая как с физическими, так и с юридическими лицами, Белгосстрах предоставляет своим клиентам более 80 видов страховых услуг как по добровольным, так и по обязательным видам страхования. Специалисты компании постоянно разрабатывают и внедряют новые страховые продукты. Однако, не смотря на указанные выше положительные тенденции в деятельности Белгосстраха, особо остро стоит проблема разработки современной системы оплаты труда всех категорий работников, отвечающей отраслевой особенности деятельности страховых организаций.

Современные и актуальные аспекты заработной платы в системе страхования раскрыты в работах Волгина Н.А., Галаевой Е.В., Горелова Н.А., Дятлова В.А., Кибанова А.Я., Кокина Ю.П., Кулапова М.Н., Одегова Ю.Г., Руденко Г.Г., Соломанидиной Т.О., Травина В.В., Федченко А.А., Яковлева Р.А. и других специалистов. Сохранили своё значение и ставшие уже классическими работы М.Х. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоури, Г. Десслера, И. Ансоффа, У. Брэddика, Д. Грейсона - мл., К. ОлДелла, Коула Дж., Грэхема Х.Т. и Беннета Р., Портера JI.B., Врума В.Х., по различным аспектам мотивации и стимулирования труда наемных работников применительно к различным типам страховых организаций в условиях рыночной экономики.

Существует множество публикаций по вопросам вознаграждения и мотивации персонала, а также система устоявшихся взглядов и представлений в данной области. Однако проблемы формирования заработной платы на основе рейтинговой оплаты труда в системе страхования не достаточно широко отражены в трудах отечественных ученых.

На сегодняшний день оплата труда работников Белгосстраха регулируется Положением об условиях оплаты труда № 64 от 23.02.2012 г. [2] и Положением о премировании № 324 от 27.11.2014 г. [3].

Согласно [2] заработная плата работников Белгосстраха представляет собой совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах, которые наниматель обязан выплачивать работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Для всех работников Белгосстраха (за исключением страховых агентов) оплата труда осуществляется на основании повременно-премиальной формы оплаты труда и производится по должностным окладам (тарифным ставкам рабочих) за фактически отработанное время согласно штатному расписанию.

Сформированный должностной оклад указывается в штатных расписаниях Белгосстраха и его обособленных подразделений, предусматривающих:

- тарифные разряды в соответствии с занимаемой должностью, профессией, образованием, квалификацией работников;
- тарифные коэффициенты;
- кратные размеры тарифной ставки первого разряда рабочих, не тарифицируемых по разрядам;
- тарифные ставки и тарифные оклады, рассчитанные на основе единой тарифной сетки (ЕТС);
- размеры и суммы повышений тарифных ставок и тарифных окладов;
- тарифные ставки рабочих, должностные оклады служащих[2].

Премирование работников Белгосстраха осуществляется по результатам работы за месяц, а также предусматривает поощрение по итогам работы за квартал.

Заработная плата страховых агентов вызывает особый практический интерес на том основании, что деятельность страховых агентов приносит более 50 % доходов страховых организаций. И от того, насколько эффективно построена их работа, зависит финансовый результат деятельности страховщика.

Оплата труда страховых агентов за выполненную работу осуществляется по ставкам процентного вознаграждения.

Условия и показатели премирования штатных страховых агентов Белгосстраха устанавливаются в зависимости от способа выполняемой работы:

- 1) для штатных страховых агентов, осуществляющих деятельность на страховых участках;
- 2) для штатных страховых агентов с повременно-премиальной системой оплаты труда, работающих на условиях полной занятости в стационарных специально оборудованных пунктах продаж страховых услуг, в том числе расположенных в пунктах пропуска через Государственную границу Республики Беларусь, и не имеющих закрепленных страховых участков.

Показатели премирования и размер премии штатных страховых агентов Белгосстраха, осуществляющих деятельность на страховых участках, представлены в таблице 1.

Таблица 1. – Показатели премирования и размер премии штатных страховых агентов Белгосстраха, осуществляющих деятельность на страховых участках

Показатели премирования	Размер премии, в процентах от суммы комиссионного вознаграждения
1. Результаты развития добровольных видов страхования (ДВС)	до 60
1.1 за сохранение страхового портфеля по видам добровольного страхования (мотивация сохранения):	до 20
1.1.1 правления страхования имущественных интересов граждан	5
1.1.2 управления медицинского страхования	5
1.1.3 управления транспортного страхования	5
1.1.4 в целом по добровольным видам страхования	5
1.2 за развитие страхового портфеля по добровольному страхованию	до 40
1.2.1 за опережающие темпы роста страховых взносов по добровольным видам страхования над темпом роста индекса потребительских цен (ИПЦ)	до 20
1.2.2 за достижение планового темпа роста взносов по ДВС	20

Окончание таблицы 1

2. Результаты проведения обязательных видов страхования	до 10
2.1 за выполнение плана поступления страховых взносов по обязательным видам страхования	7
2.2 за проведение обязательного страхования гражданской ответственности владельцев транспортных средств с физическими лицами по результатам заключения договоров страхования	3
Итого по показателям премирования	до 70

Источник: [3].

Для штатных страховых агентов с повременно-премиальной системой оплаты труда, работающих на условиях полной занятости в стационарных специально оборудованных пунктах продаж страховых услуг, применяется система премирования, представленная в таблице 2.

На основании проведенного анализа системы оплаты труда страховых агентов и специалистов были установлены следующие недостатки:

1) уравнивание критериев для начисления премий руководителям и специалистам. Размер премии руководителей и специалистов зависит от суммы поступивших страховых взносов. Однако, данный критерий начисления премии применим только к работникам отдела страхования. Результаты работы других отделов характеризуются иными показателями. Так, например, результатом работы отдела урегулирования убытков будет выступать соблюдение норматива выплат, своевременность обработки страховых случаев, отсутствие ошибок в расчетах.

Таблица 2. – Система премирования штатных страховых агентов с повременно-премиальной системой оплаты труда, работающих на условиях полной занятости в стационарных специально оборудованных пунктах продаж страховых услуг

Показатели	Размеры премии в процентах от объема поступивших страховых взносов
Объем среднемесячных поступлений страховых взносов по всем видам страхования, нарастающим итогом с начала года, руб.	
до 250 руб. включительно	2
от 250 до 1000 руб. включительно	3
от 1000 до 2000 руб. включительно	4
от 2000 руб.	5

Источник: [3].

2) отсутствует дифференциация оплаты труда работников различных представительств. Так, заработная плата работников представительства Белгосстраха по г. Новополюцку и представительства Белгосстраха по Россонскому району практически одинакова. Однако, по объему собранных страховых взносов данные представительства существенно различаются.

В целях устранения указанных недостатков следует разработать усовершенствованную рейтинговую систему оплаты труда для отдельных категорий работников. В качестве критериев для начисления премии специалистам автором предлагается внедрить следующие:

- отделу страхования: сумма поступивших страховых взносов,
- отделу страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: своевременность обработки страховых случаев,
- отделу урегулирования убытков: соблюдение норматива выплат, своевременность обработки страховых случаев, отсутствие ошибок в расчетах,
- отделу транспортного страхования: сумма поступивших страховых взносов по КАСКО, своевременность обработки страховых случаев, сокращение сроков выплаты страхового возмещения.

Кроме того, для совершенствования премирования руководителей и специалистов автором предлагается ввести поправочные коэффициенты к премии исходя из вклада представительства в развитие страхования в области.

Список использованных источников

1. Официальный сайт БРУСП «Белгосстрах» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bgs.by/about/5804/>. – Дата доступа: 25.01.2018.
2. Об условиях оплаты труда работников Белгосстраха: приказ директора БРУСП «Белгосстрах» № 64 от 23.02.2012 г.
3. О премировании работников Белгосстраха за основные результаты деятельности: приказ директора БРУСП «Белгосстрах» № 324 от 27.11.2014 г.